

**HUBUNGAN *TRANSFORMASIONAL LEADERSHIP*  
DENGAN *BURNOUT* PADA PERAWAT  
DI RS PKU MUHAMMADIYAH  
BANTUL**

**NASKAH PUBLIKASI**



**Disusun oleh:  
FITRI ASTUTI  
1610201211**

**PROGRAM STUDI KEPERAWATAN  
FAKULTAS ILMU KESEHATAN  
UNIVERSITAS 'AISYIYAH  
YOGYAKARTA  
2020**

**HUBUNGAN *TRANSFORMASIONAL LEADERSHIP*  
DENGAN *BURNOUT* PADA PERAWAT  
DI RS PKU MUHAMMADIYAH  
BANTUL**

**NASKAH PUBLIKASI**

Diajukan Guna Melengkapi Sebagian Syarat Mencapai Gelar Sarjana Keperawatan  
Program Studi Keperawatan  
Fakultas Ilmu Kesehatan  
di Universitas 'Aisyiyah  
Yogyakarta



Disusun oleh:  
**FITRI ASTUTI**  
1610201211

**PROGRAM STUDI KEPERAWATAN  
FAKULTAS ILMU KESEHATAN  
UNIVERSITAS 'AISYIYAH  
YOGYAKARTA  
2020**

## HALAMAN PERSETUJUAN

# HUBUNGAN *TRANSFORMASIONAL LEADERSHIP* DENGAN *BURNOUT* PADA PERAWAT DI RS PKU MUHAMMADIYAH BANTUL

## NASKAH PUBLIKASI

Disusun oleh:  
**FITRI ASTUTI**  
**1610201211**

Telah Memenuhi Persyaratan dan Disetujui Untuk Dipublikasikan

Program Studi Keperawatan  
Fakultas Ilmu Kesehatan  
Di Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta

Oleh :

Pembimbing : YUNI KURNIASIH, S.Kep.,Ns., M.Kep

04 November 2020



# HUBUNGAN *TRANSFORMASIONAL LEADERSHIP* DENGAN *BURNOUT* PADA PERAWAT DI RS PKU MUHAMMADIYAH BANTUL<sup>1</sup>

Fitri Astuti<sup>2</sup>, Yuni Kurniasih<sup>3</sup>

## ABSTRAK

**Latar Belakang:** Perawat dalam menjalankan peran dan fungsinya di rumah sakit dituntut memiliki keahlian, konsentrasi yang tinggi dan pengetahuan. Perawat mempunyai resiko yang tinggi terhadap kejadian *burnout*. Maka dari itu diperlukan gaya kepemimpinan yang efektif guna menekan terjadinya *burnout* sehingga kualitas dan kinerja tetap terjaga. Jenis kepemimpinan yang dapat menekan terjadinya *burnout* dengan cara memfokuskan pada suatu perubahan komprehensif berkaitan dengan kepemimpinan adalah kepemimpinan *transformatif*.

**Tujuan :** Mengetahui hubungan antara *transformatif leadership* dengan *burnout* pada perawat di RS PKU Muhammadiyah Bantul.

**Metodologi :** Penelitian kuantitatif pendekatan *cross sectional*. Pengambilan sampel menggunakan *total sampling*. Jumlah sampel dalam penelitian 48 perawat di 5 ruang rawat inap RS PKU Muhammadiyah Bantul. Penelitian ini menggunakan kuesioner. Metode analisis yang digunakan adalah uji *Chi-Square*.

**Hasil :** Hasil penelitian didapatkan hasil uji statistik nilai *p-value*, 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka hal ini berarti  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, artinya ada hubungan antara dua variabel dalam penelitian ini dengan koefisien korelasi sebesar 0,569.

**Simpulan dan Saran :** Ada hubungan antara *transformatif leadership* dengan *burnout* pada perawat di RS PKU Muhammadiyah Bantul. Bagi RS PKU Muhammadiyah Bantul hasil penelitian ini dapat menjadi bahan masukan untuk menentukan kebijakan terkait dengan *transformatif leadership* kepala ruang untuk menurunkan presentase kejadian *burnout* yang terjadi pada perawat di ruang perawatan RS PKU Muhammadiyah Bantul.

Kata kunci : *Transformatif Leadership*, *Burnout*, Perawat

Daftar Pustaka : 16 Buku, 42 Jurnal, 19 Skripsi, 6 Website.

Jumlah Halaman : i-x, 69 halaman, 2 gambar, 7 tabel, 14 lampiran

---

<sup>1</sup> Judul Skripsi

<sup>2</sup> Mahasiswa PSK Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta

<sup>3</sup> Dosen PSK Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta

# THE RELATIONSHIP BETWEEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND BURNOUT IN NURSES AT PKU MUHAMMADIYAH BANTUL HOSPITAL<sup>1</sup>

Fitri Astuti<sup>2</sup>, Yuni Kurniasih<sup>3</sup>

## ABSTRACT

**Background:** Nurses in carrying out their roles and functions in hospitals are required to have expertise, high concentration, and knowledge. Nurses have a high risk of burnout. Therefore, an effective leadership style is needed to reduce burnout so that quality and performance are maintained. The type of leadership that can suppress burnout by focusing on a comprehensive change related to leadership is transformational leadership.

**Objective:** The study aims to find out the relationship between transformational leadership and burnout in nurses at PKU Muhammadiyah Hospital Bantul.

**Method:** This study applied a quantitative cross-sectional research approach. Sampling technique used total sampling. The number of samples in this study were 48 nurses in 5 wards at PKU Muhammadiyah Hospital Bantul. This study used a questionnaire. The analytical method used the Chi-Square test.

**Finding:** The result revealed the statistical test p-value, 0.000 was less than 0.05. It means that  $H_a$  was accepted, and  $H_o$  was rejected, meaning that there was a relationship between the two variables in this study with a correlation coefficient of 0.569.

**Conclusion and Suggestion:** There is a relationship between transformational leadership and burnout in nurses at PKU Muhammadiyah Bantul Hospital. For PKU Muhammadiyah Bantul Hospital, the results of this study can be used as input for determining policies related to transformational leadership of the head ward to reduce the percentage of burnout incidents that occur in nurses in the nursing rooms in PKU Muhammadiyah Bantul Hospital.

Key words : Transformasional Leadership. Burnout, Nurse

References : 20 Books, 39 Journals, 19 undergraduate theses, 6 Websites.

Page numbers : i-xi, 69 pages, 2 figures, 7 tables, 14 appendixes

---

<sup>1</sup> The title of the thesis

<sup>2</sup> Student of School of Nursing, Faculty of Health Sciences, Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta

<sup>3</sup> Lecturer of School of Nursing, Faculty of Health Sciences, Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta

## PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu rumah sakit sebagai pemberi layanan kesehatan dalam menjalankan fungsinya ditandai dengan adanya peningkatan mutu pelayanan rumah sakit. Mutu pelayanan suatu rumah sakit sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor yang paling dominan ialah sumber daya manusia yang terdapat di rumah sakit tersebut (Fauzan, 2017). Menurut Ilyas, (2004) pemberian pelayanan kesehatan yang dilaksanakan di rumah sakit erat hubungannya dengan pemberian kesehatan, salah satu pemberian pelayanan kesehatan yaitu tenaga perawat.

Schaufeli & Janczur (1994) menyebutkan bahwa seorang perawat dalam menjalankan peran dan fungsinya dituntut memiliki keahlian, konsentrasi yang tinggi dan pengetahuan. Selain itu seorang perawat selalu menghadapi berbagai macam persoalan baik dari teman sekerja maupun pasien, hal tersebut dapat menyebabkan perawat menjadi tertekan (Lakahena, 2015). Keadaan tersebut dapat dipicu karena adanya tuntutan dari pihak rumah sakit dan interaksinya dengan beban pekerjaan yang sering mendatangkan konflik atas apa yang dilakukan (Sasanti & Shaluhiah, 2016). Akibatnya, perawat dapat mengalami kelelahan kerja berkelanjutan yang disebut *burnout* (Schabracq, Winnuubst & Cooper, 2003 dalam Budiansyah, 2015).

*Burnout syndrome* yang dialami perawat merupakan kondisi ketika perawat menunjukkan perilaku seperti enunda pekerjaan, mudah marah ketika rekan kerja ataupun pasien bertanya hal yang sederhana,

mengeluh cepat lelah, memberikan respon yang kurang menyenangkan kepada pasien dan merasa pusing serta lebih parahnya tidak memperdulikan pekerjaan dan keadaan sekitarnya (Asih & Trisni, 2015). Menurut Lee & Ashforth (1996, dalam Lakahena, 2015) terdapat dua faktor yang dapat menyebabkan *burnout* yaitu faktor organisasi dimana kurangnya dukungan sosial baik dari pemimpin maupun teman kerja dan tekanan pekerjaan.

Penyebab *burnout* dari faktor organisasi salah satunya adalah penerapan gaya kepemimpinan yang tidak efektif oleh atasan (Puspitasari et al., 2019). Dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang tidak efektif oleh atasan maka akan menciptakan hasil kerja yang tidak optimal (Sukmana & Sudibia, 2015). Gaya kepemimpinan yang efektif dapat menurunkan tingkat *burnout* yang dialami oleh setiap bawahan dengan cara melakukan interaksi yang baik dengan bawahan dan berperilaku yang baik sehingga bawahanpun akan merasa nyaman saat bekerja (Prayatna & Subudi, 2016). Maka dari itu diperlukan gaya kepemimpinan yang efektif guna menekan terjadinya *burnout* sehingga kualitas dan kinerja tetap terjaga (Bukit, Malusa, & Rahmat, 2017).

Jenis kepemimpinan yang dapat menekan terjadinya *burnout* dengan cara memfokuskan pada suatu perubahan komprehensif berkaitan dengan kepemimpinan adalah kepemimpinan *transformasional* (Bass B.M., & Avolio B.J. & Y., 2003 dalam Purnomo, 2015). Gaya pememimpinan *transformasional* merupakan model kepemimpinan yang sangat ideal, yang semestinya diterapkan oleh para atasan di suatu organisasi (Sukmana & Sudibia, 2015). Seorang pemimpin



yang menerapkan gaya *transformasional* akan memikirkan cara agar dapat mencapai tujuan bersama serta memikirkan pula kesejahteraan anggotanya dan pemimpin tersebut memiliki pengaruh kuat yang mampu mengubah kesadaran, serta dapat membangkitkan semangat guna mendorong bawahannya untuk mencapai visi dan misi dari rumah sakit (Husni, 2017).

Peraturan menteri kesehatan RI Nomor 33 Tahun 2015 tentang pedoman penyusunan perencanaan kebutuhan SDM kesehatan, kebijakan mengenai analisis beban kerja, standar minimal dan analisis kerja sudah sangat baik kebijakannya, namun belum mengatur terkait dengan beban kerja non keperawatan yang selama ini menjadi beban kerja tambahan bagi perawat. Sehingga diperlukan kebijakan dari rumah sakit atau instansi masing-masing yang mengatur tentang tugas pokok perawat secara jelas dan bagaimana pelaksanaannya. Sehingga masing-masing tenaga kesehatan lainnya dapat mengetahui secara terperinci tentang tugasnya di instansi rumah sakit (Mellawani, 2017). Keadaan tersebut menunjukkan kurangnya perhatian dari berbagai pihak terhadap profesi perawat dan apabila semakin banyak perawat yang mengalami *burnout* maka semakin rendah kualitas pelayanan yang akan diberikan, hal tersebut tentu berdampak buruk bagi masyarakat karena akan mendapatkan kualitas pelayanan yang kurang maksimal serta tidak sesuai harapan (Prestiana & Purbandini, 2012).

Ayat al-qur'an yang terkait dengan kepemimpinan yaitu *hadits riwayat Bukhari Muslim :893* Artinya : *"Setiap kalian adalah pemimpin & setiap kalian ditanya tentang*

*kepemimpinannya. Seorang penguasa adalah pemimpin & akan ditanya tentang kepemimpinannya. Seorang lelaki adalah pemimpin dalam keluarganya & akan ditanya tentang kepemimpinannya. Seorang wanita adalah penanggung jawab dalam rumah suaminya & akan ditanya tentang tanggung jawabnya. Seorang pelayan adalah penanggung jawab dalam harta majikannya & akan ditanya tentang tanggung jawabnya (hr.Bukhari Muslim :893).*

Studi pendahuluan yang dilakukan bulan November 2019 di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bantul Hasil wawancara singkat di beberapa bangsal RS PKU Muhammadiyah Bantul dengan kepala ruang dan perawat pelaksana terdapat keluhan yang dialami yaitu beban kerja yang tinggi, jenuh terhadap pekerjaannya yang ditujukan kepada dirinya, seringkali terjadi konflik antar sesama perawat. Akibat dari keluhan-keluhan tersebut menyebabkan perawat kurang sepenuh hati dalam bekerja.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain deskriptif korelasi dengan pendekatan *cross sectional* untuk mengetahui hubungan *transformasional leadership* dengan *burnout* pada perawat. Teknik pengambilan sampel yang dipilih adalah *total sampling* dimana jumlah sampel mengambil dari seluruh jumlah populasi sesuai dengan kriteria inklusi dan eksklusi. Jumlah populasi sebanyak 48 perawat sehingga jumlah sampel sebanyak 48 perawat. Metode pengumpulan data menggunakan

kuesioner. Analisa data menggunakan uji *chi-square*.

## HASIL PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Bantul merupakan salah satu amal usaha yang bergerak di bidang kesehatan yang beralamat di jalan Jendral Sudirman nomor 124 Bantul. Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Bantul berdiri pada tanggal 9 Dzulko'dah atau bertepatan pada 1 Maret 1966. Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Bantul mempunyai visi terwujudnya rumah sakit islami yang mempunyai keunggulan kompetitif global dan menjadi kebanggaan umat. Adapun misi dari Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Bantul yaitu berdakwah melalui pelayanan kesehatan yang berkualitas dengan mengutamakan peningkatan kepuasan pelanggan serta peduli kepada kaum dhu'afa. Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Bantul telah mendapatkan sertifikat ISO 9001-2008 untuk Pelayanan Kesehatan Standar Mutu Internasional. Saat ini Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Bantul merupakan rumah sakit tipe C.

Tabel 1

Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden di RS PKU Muhammadiyah Bantul

Karakteristik	Frekuensi	Prosentase (%)
<b>Jenis kelamin</b>		
Laki-laki	41	85,4
Perempuan	7	14,6
<b>Jumlah</b>	<b>48</b>	<b>100,0</b>
<b>Usia</b>		
25-30 tahun	17	35,4
31-35 tahun	13	27,1
36-40 tahun	14	29,2
40-45 tahun	3	6,3
46-50 tahun	1	2,1

<b>Jumlah</b>	<b>48</b>	<b>100,0</b>
<b>Pendidikan</b>		
DIII	39	81,3%
Keperawatan S1 Ners	9	18,8%
<b>Jumlah</b>	<b>48</b>	<b>100,0</b>
<b>Lama kerja</b>		
1-5 tahun	21	43,8%
6-10 tahun	19	39,6%
11-15 tahun	5	10,4%
16-21 tahun	3	6,3%
<b>Jumlah</b>	<b>48</b>	<b>100,0</b>
<b>Status perkawinan</b>		
Menikah	42	87,5%
Belum menikah	6	12,5 %
<b>Total</b>	<b>48</b>	<b>100,0</b>

Tabel 1 menunjukkan sebagian besar perawat berusia 25-30 tahun sebanyak 17 orang (35,4%), berjenis kelamin perempuan sebanyak 41 orang (85,4%), berpendidikan DIII Keperawatan sebanyak 39 orang (81,3%), lama kerja 1-5 tahun sebanyak 21 orang (43,8%), dan berstatus menikah sebanyak 42 orang (87,5%).

Tabel 2

Distribusi Frekuensi Transformasional Leadership di RS PKU Muhammadiyah Bantul

Transformasional leadership	Frekuensi	Prosentase (%)
Baik	46	95,8
Sedang	2	4,2
Buruk	0	0
<b>Total</b>	<b>48</b>	<b>100,0</b>

Tabel 2 menunjukkan sebagian besar transformasional leadership adalah baik sebanyak 46 orang (95,8%), transformasional leadership sedang sebanyak 2 orang (4,2%) dan tidak ada responden yang memiliki transformasional leadership buruk.



Tabel 3  
Distribusi Frekuensi *Burnout* Perawat di RS PKU Muhammadiyah Bantul

<i>Burnout</i>	Frekuensi	Prosentase (%)
<i>Burnout</i>	4	8,3
Tidak <i>burnout</i>	44	91,7
<b>Total</b>	<b>48</b>	<b>100,0</b>

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa sebagian besar perawat pelaksana di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bantul tidak mengalami *burnout* sebanyak 44 orang (91,7%) sedangkan responden yang mengalami *burnout* sebanyak 4 orang (8,3%).

Tabel 4  
Hubungan Transformasional Leadership dengan Burnout Pada Perawat di RS PKU Muhammadiyah Bantul

Transformasional leadership	Burnout				Total	
	Burnout		Tidak burnout			
	F	%	F	%	Frekuensi	%
Baik	2	4.2	44	91,7	46	95,8
Sedang	2	4.2	0	0	2	4,2
Buruk	0	0	0	0	0	0
Total	4	8.3	44	91,7	48	100

Dari table 4 dapat dilihat bahwa *transformasional leadership* dengan kategori baik yang mengalami *burnout* sebanyak 2 orang (4.2%), tidak *burnout* sebanyak 44 orang (91,7%), sedangkan *transformasional leadership* dengan kategori sedang perawat yang mengalami *burnout* sebanyak 2 orang (4.2%), dan tidak terdapat *transformasional leadership* dengan kategori buruk. Untuk mengetahui hubungan *transformasional leadership* dengan *burnout* pada perawat di RS PKU Muhammadiyah Bantul maka dilakukan uji *Chi-Square*.

Tabel 5  
Hasil Uji *Chi-Square*

Variabel	Korelasi	Signifikan	Hasil
<i>Transformasional leadership</i> dengan <i>burnout</i>	0,569	0,000	Signifikan

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui bahwa hasil analisis data dengan *Chi-Square* diperoleh nilai koefisien korelasi 0,569 dengan signifikansi sebesar 0,000 karena nilai  $p < 0,05$  maka hal ini berarti  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, artinya ada hubungan antara *transformasional leadership* dengan *burnout* pada perawat di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bantul dalam kategori sedang (0,400-0,599). Keeratan hubungan antara *transformasional leadership* dengan *burnout* perawat yaitu sebesar 56,9% yang artinya *transformasional leadership* mempengaruhi 56,9%, serta terdapat 43,1% faktor lain yang dapat mempengaruhi *burnout*.

## PEMBAHASAN

### 1. *Transformasional Leadership*

Kepemimpinan merupakan suatu keterampilan individu yang harus dimiliki serta dikuasai oleh semua lini manajerial di rumah sakit agar dapat menjalankan roda organisasi sesuai dengan visi dan misi organisasinya yang telah ditetapkan. Gaya kepemimpinan *transformasional* yang diterapkan merupakan suatu gaya kepemimpinan yang terfokus pada kapasitas seorang individu dan organisasi untuk menerima gaya kepemimpinan tersebut sehingga tujuan organisasi tercapai (Mutaqqin, 2016). Kepemimpinan *transformasional* mengajarkan, mendorong serta memberikan contoh nyata serta menjadi figur untuk

karyawannya agar bersikap kritis terhadap berbagai hal. Melalui sikap kritis maka akan terciptanya sebuah evaluasi serta usaha perubahan ke arah yang lebih baik serta para karyawan biasakan untuk lebih kreatif, inovatif serta meningkatkan harapan dan memegang visi yang telah disepakati bersama (Danim, Sudarwan, 2009).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penilaian tentang *transformatif leadership* ada tiga kategori yang pertama adalah kategori baik sebanyak 46 responden (95,8%), kategori sedang sebanyak 2 responden (4,2%), dan tidak terdapat *transformatif leadership* dengan kategori buruk.

Kepemimpinan *transformatif*, digambarkan sebagai model kepemimpinan yang dapat membangkitkan dan memotivasi pengikutnya, sehingga dapat berkembang dan mencapai kinerja pada tingkat yang lebih tinggi melebihi apa yang mereka perkirakan (Murtiningsih, 2017). Pemimpin suatu organisasi harus menerapkan *transformatif leadership* dengan efektif sehingga anggotanya mempunyai kinerja yang baik dan maksimal dalam organisasi, sebaliknya apabila kepala ruang menerapkan *transformatif leadership* dengan kurang baik maka akan memberikan dampak negatif kepada anggotanya (Devintasari, 2016).

## 2. *Burnout* Perawat

*Burnout* atau kejenuhan kerja merupakan suatu keadaan dimana penurunan secara drastis terhadap kondisi fisik, emosi dan mental diakibatkan oleh banyaknya tuntutan dari situasi kerja dalam pekerjaan yang dilakukan secara jangka panjang

(Awali, 2013). *Burnout* di tempat kerja tidak dapat dihindarkan, akan tetapi terdapat individu yang dapat bertahan dan mengatasi kondisi yang menekan tersebut, namun ada juga yang tidak dapat mengatasi dan bertahan (Asih & Trisni, 2015).

Hasil penelitian ini peneliti mengidentifikasi ada atau tidaknya kejadian *burnout* pada perawat dengan menggunakan alat pengumpulan data berupa kuesioner berjumlah 17 butir pertanyaan. Hasil dari uji univariat terhadap responden terdapat 4 responden (8,3%) mengalami *burnout* dan 44 responden (91,7%) tidak *burnout*. Terdapat perbedaan yang sangat jauh antara perawat yang mengalami *burnout* dan yang tidak mengalami *burnout*. Hal ini dapat dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal yaitu usia, masa kerja, jenis kelamin, usia dan pendidikan. Faktor eksternal meliputi keadaan lingkungan kerja dan dukungan sosial (Juniartha & Candra, 2016).

Dampak dari stress kerja, kelelahan kerja, beban kerja yang tinggi bagi perawat dapat menurunkan kinerja keperawatan seperti pengambilan keputusan yang buruk, kurang konsentrasi, tidak peduli, kelelahan fisik, dan kecelakaan kerja sehingga pemberian asuhan keperawatan tidak maksimal (Nurlinda, R. M. R. A. A, 2019). Menurut Ganster, dkk (1986) dukungan sosial dapat mencegah terjadinya *syndrome burnout*, sumber-sumber dari dukungan sosial dapat berasal dari keluarga, rekan kerja dan atasan. Di rumah sakit, seorang perawat diharapkan mendapatkan dukungan sosial baik dari keluarganya, teman sejawat maupun atasan. Apabila perawat

mempunyai dukungan sosial maka perawat tersebut dapat melakukan tugas serta tanggung jawabnya dengan lebih baik sehingga kinerjanya pun meningkat.

### 3. Hubungan *Transformasional Leadership* Dengan *Burnout* Pada Perawat Di RS PKU Muhammadiyah Bantul

Dukungan sosial ditempat kerja khususnya atasan dapat meminimalisir terjadinya *burnout* yang dialami oleh bawahannya yaitu dengan adanya peran seorang pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan yang efektif. Jenis kepemimpinan yang dapat menekan terjadinya *burnout* adalah kepemimpinan *transformasional* (Bass B.M., & Avolio B.J. & Y., 2003 dalam Purnomo, 2015). Berdasarkan tabel 4 Hubungan *Transformasional Leadership* dengan *Burnout* pada Perawat Di RS PKU Muhammadiyah Bantul, menunjukkan bahwa penilaian tentang *transformasional leadership* yang baik sebanyak 46 responden (95,8%) dan berdampak kepada 2 responden yang mengalami *burnout*, *transformasional* sedang 2 responden (4,2%) berdampak kepada 2 responden yang mengalami *burnout*, dan sebanyak 46 responden tidak mengalami *burnout*. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh atasan atau dalam penelitian ini yaitu kepala ruang dapat mempengaruhi kejadian *burnout* pada perawat (Schaufeli & Janczur, 1994). Pada tabel 5 diketahui hasil penelitian ini menunjukkan nilai koefisien korelasi 0,569 dengan signifikansi sebesar 0,000, karena nilai  $p < 0,05$  maka hal ini berarti  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima, yang berarti antara *transformasional leadership* dengan *burnout* pada

perawat di RS PKU Muhammadiyah Bantul terdapat hubungan. Hal ini sejalan dengan penelitian Puspitasari et al., (2019) bahwa penerapan kepemimpinan *transformasional* terbukti dapat menurunkan *burnout*. Artinya semakin baik *transformasional leadership* yang diterapkan maka semakin rendah juga angka kejadian *burnout*.

Keeratan hubungan antara *transformasional leadership* dengan *burnout* perawat yaitu sebesar 56,9% yang artinya *transformasional leadership* mempengaruhi 56,9%, serta terdapat 43,1% faktor lain yang dapat mempengaruhi *burnout*. Keeratan hubungan antara *transformasional leadership* dengan *burnout* perawat yaitu sebesar 56,9% yang artinya *transformasional leadership* mempengaruhi 56,9%, serta terdapat 43,1% faktor lain yang dapat mempengaruhi *burnout*. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari (2015) terdapat faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi *burnout* perawat yaitu usia, jenis kelamin, lama bekerja dan status pernikahan.

Kepemimpinan *transformasional* juga lebih efektif menurunkan angka kejadian *burnout* para karyawan daripada kepemimpinan *transaksional* (Workman, 2017). Model kepemimpinan *transformasional* dianggap sebagai gaya kepemimpinan terbaik dalam menjelaskan karakteristik dari seorang pemimpin yang mampu menurunkan tekanan pada anggotanya sehingga kejadian *burnout* dapat diminimalisir (Robbins & Judge, 2008) Perawat pelaksana yang bekerja sama dengan kepala ruang yang memperlakukannya dengan baik, meskipun beban kerja

dan tuntutan kerja tinggi maka kemungkinan terjadinya *burnout* akan rendah karena perawat akan merasa bahwa apa yang dilakukannya adalah sebuah pencapaian atau prestasi (Sanches, De Souza, & Lima, 2018).

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Hubungan antara *transformatif leadership* dengan *burnout* pada perawat di RS PKU Muhammadiyah Bantul dengan koefisien korelasi sebesar 0,569 yang artinya *transformatif leadership* mempengaruhi 56,9%, serta terdapat 43,1% faktor lain yang dapat mempengaruhi *burnout*.

### Saran

1. Bagi perawat di RS PKU Muhammadiyah Bantul  
Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan untuk perawat pelaksana dan kepala ruang yang bekerja di ruang rawat inap RS PKU Muhammadiyah Bantul agar dapat menjaga suasana dan lingkungan kerja yang nyaman, dan saling mendukung antar sesama rekan kerja sehingga dapat meminimalisir terjadinya *burnout*.
2. Bagi profesi keperawatan  
Hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan informasi tenaga kesehatan khususnya bagi perawat di ruang rawat inap terkait dengan kepemimpinan kepala ruang yang sesuai dengan kecenderungan perawat mengalami *burnout*.
3. Bagi RS PKU Muhammadiyah Bantul  
Hasil penelitian ini diharapkan menjadi referensi dalam rangka meningkatkan gaya kepemimpinan yang sesuai dan meminimalkan

terjadinya *burnout* serta memfasilitasi pelayanan keperawatan agar merasa nyaman dalam menjalankan tugas yang diberikan seperti memberikan asuhan keperawatan untuk pasien.

### 4. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber rujukan dan informasi untuk melakukan studi tentang *burnout* atau melakukan intervensi terhadap responden agar terhindar dari *burnout*. Penelitian ini selanjutnya dapat mengembangkan penelitian lain dengan mengambil *sample* yang lebih banyak, dan dengan faktor penyebab *burnout* lainnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Asih, F., & Trisni, L. (2015). Hubungan Antara Kepribadian Hardiness Dengan Burnout Pada Perawat Gawat Darurat Di Rumah Sakit Pantiwilasa Citarum. *Jurnal. Universitas Katolik Soegijapratama*.
- Awali, N. (2013). Analisis *Burnout* Perawat di Ruang Rawat Inap dengan Kunjungan Intensif dan di Ruang Perawatan Interna RSUD Syekh Yusuf Kabupaten Gowa. *Skripsi. UIN Alauddin Makassar*.
- Budiansyah, T. R. (2015). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan dengan Burnout Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Dr. Pirngadi Medan. *Skripsi. Universitas Sumatera Utara*.



- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Danim, Sudarwan. (2009). *Manajemen Kepemimpinan Transromasional Kepala Sekolah*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Devintasari, F. D. (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap Kinerja Karawan dengan Quality of Work Life Sebagai Variabel Moderasi*. *Skripsi*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Fauzan, M. (2017). *Pengaruh Stress Dan Kepemimpinan Terhadap Pematangsiantar*. *Jurnal. STIKOM Tunas Bangsa Pemantangsiantar*.
- Husni, I. R. (2017). *Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Kepuasan Kerja pada Pegawai Non-Medis Rumah Sakit RS PKU Muhammadiyah Surakarta*. *Jurnal*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Ilyas, Y. (2004). *Perencanaan SDM rumah sakit: teori, metoda dan formula*. Jakarta: Pusat kajian ekonomi kesehatan.
- Juniartha, G. N., & Candra, I. P. R. (2016). *Hubungan Tingkat Self Efficacy dengan Tingkat Burnout Pada Perawat Di IGD RSUD Bandung Mangusada*. *Jurnal*. Universitas Udayana.
- Mellawani. (2017). *Pentingnya Kebijakan Rumah Sakit Dalam Mengatasi Masalah Beban Kerja Perawat Non Keperawatan*. Retrieved from [kompasiana.com website:](https://www.kompasiana.com/mella_nafisah/592e1ba592937303058b4567/rumah-sakit-penting-mengatasi-beban-kerja-perawat-non-keperawatan?page=all)  
[https://www.kompasiana.com/mella\\_nafisah/592e1ba592937303058b4567/rumah-sakit-penting-mengatasi-beban-kerja-perawat-non-keperawatan?page=all](https://www.kompasiana.com/mella_nafisah/592e1ba592937303058b4567/rumah-sakit-penting-mengatasi-beban-kerja-perawat-non-keperawatan?page=all)  
(Accessed 15 Juli 2019)
- Muttaqin, L. Z. (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Perawat RSJ Grahasia Yogyakarta*. *Skripsi*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Murtiningsih. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Pada Kinerja Perawat Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun*. *Jurnal*. Universitas Negeri Sebelas Maret.
- Nurlinda, R. M. R. A. A. (2019). *Penagruh beban Kerja Dan Stes Kerja Melalui Kelelahan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Islam Faisal Makassar*. *Jurnal*. Universitas Muslim Makassar.
- Prayatna, A., & Subudi, I. (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Fave Hotel Seminyak*. *Jurnal*. Universitas Udayana.



- Prestiana, N. D. I., & Purbandini, D. (2012). Hubungan Antara Efikasi Diri (self efficacy) dan Stress Kerja dengan Kerja (burnout) pada Peraa IGD dan ICU RSUD Kota Bekasi. *Jurnal*.
- Purnomo, L. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang Terhadap Kepuasan Kerja Perawat. *Jurnal*. Universitas Diponegoro.
- Puspitasari, N. W., Sulisno, M., Dwiantoro, L., Kristina, T. N., Hartiti, T., Magister. (2019). Penerapan Kepemimpinan Transformasional Dalam Menurunkan Burnout Perawat Pelaksana. *Jurnal*. STIKES karya Husada Semarang.
- Robins, Stepent P. dan Timoty A. Judge. (2008). Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Sanches, R. S., De Souza, A. R., & Lima, R. S. (2018). Factors Related to The Development of Stress and Burnout Among Nursing Professionals Who Work in The Care of People Living With HIV/aids/ Fatoees Relacionados ao Desenvolvimento De Estresse e burnout entre profissionais de enfermagem que atuam na assistencia a pessoas vivendo com HIV/aids. *Jurnal*.
- Sari, I. K. (2015). Faktor-faktor yang berhubungan dengan burnout perawat di RSUD Haji Makassar. *Skripsi*. UIN Alauddin Makassar.
- Sasanti, S. D., & Shaluhayah, Z. (2016). Personality Berpengaruh terhadap Terjadinya Stress Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Kota Salatiga. *Jurnal*. Universitas Diponegoro.
- Schaufeli, W. B., & Janczur, B. (1994). *Burnout Among Nurses: A Polish Dutch Comparison*.
- Sukmana, E., & Sudibia, G. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Rri Mataram. *Jurnal*. Universitas Udayana.
- Workman, J. (2017). *Effect of Leadership Style and Employee Demographics on Employee Disengagement and Employee Burnout in a Mid-Atlantic Organization*. *Jurnal*.